



MEMORIA SUCINTA DEL PROYECTO DE LEY EMPLEO PÚBLICO VASCO

1.- DESCRIPCIÓN DE LOS ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA NORMATIVA

La presente Ley tiene como objeto la ordenación y regulación del sistema de empleo público en el sector público vasco como núcleo básico de estructuración de la función pública vasca así como del régimen jurídico del personal que la integra, de acuerdo con las competencias reconocidas en el artículo 10.4 del Estatuto de Autonomía del País Vasco.

Siguiendo la estela marcada en la Ley de 1989, las previsiones de esta Ley se aplican a todas las Administraciones Públicas vascas estableciendo un marco normativo común en materia de empleo público, si bien la ley es sumamente respetuosa con la autonomía foral y local, la autonomía universitaria, así como con las potestades normativas y de organización propias de cada gobierno territorial.

La presente Ley de Empleo Público Vasco entronca directamente con ese largo proceso de racionalización y modernización de la función pública. Algunos de los elementos del modelo vigente siguen teniendo un papel relevante en el nuevo marco normativo, como puede ser el papel del puesto de trabajo como elemento central en el empleo público, pero, a su vez, posibilita mantener elementos diferenciadores o desarrollados específicamente por alguna de las Administraciones Públicas en los últimos años, como puede ser el desarrollo y definición de áreas funcionales o el papel fundamental de los planes de empleo público en las políticas de ordenación de los recursos humanos; sin embargo, también se proponen una serie de cambios sustantivos en algunos elementos nucleares del sistema como consecuencia del contexto normativo que articula el empleo público en estos últimos años, en el que se establece una concepción abierta del empleo público que permite, por tanto, unos márgenes de configuración normativa bastante amplios en su desarrollo, sobre todo en los aspectos relativos a las cuestiones estructurales o que tienen una dimensión objetiva en las relaciones de empleo público, tales como las concernientes a la dirección pública profesional, la ordenación y estructura del empleo público, la carrera profesional, la evaluación del desempeño y el sistema retributivo.

Todos esos elementos estructurales exigen que sea el legislador autonómico el que defina su alcance y su función. De ahí, la trascendencia que tiene la aprobación de la presente Ley de Empleo Público Vasco, pues activa aquellos elementos que pueden resultar más innovadores como son: dirección pública profesional, carrera profesional, evaluación del desempeño, sistema retributivo y sistemas de provisión de puestos de trabajo.

La finalidad de esta ley es dirigir la mejora de la calidad institucional del empleo público vasco introduciendo aquellos elementos básicos de innovación que hagan del empleo público una institución con alto grado de profesionalización, imparcial y responsable por la gestión de sus resultados.

2. TRAMITACIÓN DEL PROYECTO DE LEY

Siguiendo las previsiones contenidas en la Ley 8/2003, de 22 de diciembre, del Procedimiento de Elaboración de las Disposiciones de Carácter General, por Orden de fecha de 14 de mayo de 2014 del Consejero de Administración Pública y Justicia se inició el procedimiento de tramitación del anteproyecto de Ley de Empleo Público Vasco, aprobándose con carácter previo mediante Orden del 1 de septiembre el texto del proyecto de Decreto mencionado.

Se incluye un informe de evaluación de impacto en función del género, en base a lo establecido en el artículo 19 de la ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y Hombres, y en el Acuerdo de Consejo de Gobierno de 21 de agosto de 2012, por el que se aprueban las directrices para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

Se emite por la Dirección de servicios del Departamento de Administración Pública y Justicia un informe jurídico en el que se analiza su fundamento objetivo, la adecuación de su contenido a la ley y al derecho y la observancia de las directrices de técnica normativa, con base en lo dispuesto en el artículo 7.3 de la ley 8/2003.

Se incorporan al expediente, de acuerdo con la normativa vigente, los siguientes informes preceptivos:

1. Informe emitido por la Dirección de Función Pública en ejercicio de la atribución efectuada a esa Dirección por el artículo 6.1.a) de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la función pública Vasca, en relación con el artículo 16.a) del Decreto 188/2013, de 9 de abril, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Administración Pública y Justicia
2. Informe emitido por la Dirección de Atención a la Ciudadanía e Innovación y Mejora de la Administración, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 18.c) del Decreto 188/2013 de 9 de abril, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Administración Pública y Justicia
3. Informe de EMAKUNDE – Instituto Vasco de la Mujer, en aplicación de los artículos 19 a 22 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
4. Informe de la Dirección de normalización lingüística de las Administraciones Públicas sobre la incidencia de las disposiciones de carácter general en la normalización del uso del euskera y su adecuación a la normativa vigente en materia lingüística, exigido por el artículo 2 del Decreto 233/2012, de 6 de noviembre, por el que se establece el régimen de inclusión de la perspectiva de normalización del uso del euskera en el procedimiento de elaboración de disposiciones de carácter general.
5. Informe de la Agencia Vasca de Protección de Datos, conforme a lo previsto en el artículo quinto, 3.b) de la Resolución de 28 de noviembre de 2005, del Director de la Agencia Vasca de protección de datos.

Se consulta a los Departamentos del Gobierno Vasco que, a su vez, transmiten la información a sus Entes públicos de derecho privado, y demás entidades del sector público afectadas por esta ley, así como se consulta también a los Organismos

autónomos, para que aleguen lo que estimen oportuno, en relación al proyecto de ley.

Dada la importancia del ámbito al que afecta se da trámite de participación y consulta a las Instituciones Forales y a EUDEL, quienes participan en su procedimiento de elaboración. Así también, los organismos y sindicatos con representación en el empleo público de la Comunidad Autónoma, conforme al título VI de la vigente ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, realizan las oportunas aportaciones en el periodo de instrucción del proyecto normativo.

La orden de 14 de mayo de 2014 del Consejero de Administración Pública y Justicia y la de 1 de septiembre de 2015 de aprobación previa, así como la propuesta de norma, han sido expuestas en el espacio colaborativo Legesarea. Además, dicho proyecto, por Resolución de 4 de septiembre de 2014 del Viceconsejero de Función Pública se somete a información pública, para lo que se sube al tablón de anuncios de la sede electrónica el 9 de septiembre dando un plazo de 20 días.

El proyecto de ley ha sido presentado a otras Administraciones, entes públicos y organizaciones sindicales: Diputación Foral de Alava (DFA), Diputación Foral de Gipuzkoa (DFG), Diputación Foral de Bizkaia (DFB), Eudel (EU), Juntas Generales de Alava (JGA), Juntas Generales de Gipuzkoa (JGG), Juntas Generales de Bizkaia (JGB), Osakidetza (O), Tribunal Vasco de Cuentas Públicas (TVCP), Universidad del País Vasco (UPV), Agencia Vasca de Protección de Datos (AVPD), Consejo de Relaciones Laborales (CRL), Consejo Económico y Social (CES), Autoridad Vasca de la Competencia (AVC), Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi (CSCE), Sindicatos ELA, LAB, CCOO y UGT.

A las entidades y organizaciones sindicales mencionadas en el apartado anterior, se les notificó el proyecto de la citada norma y se les concedió un trámite de audiencia para que en el plazo de 20 días hábiles pudieran realizar las observaciones y alegaciones que estimaran oportunas, ampliándose dicho plazo hasta el 14 de octubre de 2014, si bien todas las alegaciones presentadas fuera de plazo han sido analizadas.

Además, desde el mes de octubre de 2013 a mayo de 2014, (29_10; 10_12; 04_02; 14_02; 10_03; 14_04; 28_05) se realizaron reuniones de trabajo con las Administraciones públicas: las tres Diputaciones, EUDEL, participando en algunas ocasiones el Ayuntamiento de Bilbao o el de Irún. También se produjeron reuniones de negociación o presentación del Anteproyecto de ley con las organizaciones representativas y ámbitos que se mencionan a continuación:

.- Sindicato Mesa General (11/09/2014 y 5/11/2014) – Lakua

- ELA.
- LAB.
- CC.OO.
- UGT.

.- Sindicatos Ertzaintza (16/09/2014) - Erandio

- ERNE.
- SIPE.
- ESAN.

.- Sindicatos Sanidad (23/09/2014) - Lakua

- SME.
- SATSE.

- Sindicatos Justicia (25/09/2014) - Lakua
 - CSIF.
- Sindicatos Educación (03/10/2014) - Lakua
 - STEE – EILAS.
- PRESENTACIÓN DEL ANTEPROYECTO LEPV A EMPLEADOS PÚBLICOS.
 - Vitoria-Gasteiz (19/09/2014)
 - Bilbao (30/09/2014)
 - Donostia-San Sebastián (01/10/2014).

El proyecto de ley ha recibido observaciones departamentales por parte de Lehendakaritza el 25 de septiembre; Empleo y políticas Sociales el 2 de octubre; Salud el 20 de octubre; Seguridad el 4 de noviembre; Medio Ambiente y Política Territorial el 31 de octubre; Educación, Política Lingüística y Cultura el 27 de noviembre, la Autoridad Vasca de la Competencia el 10 de octubre de 2014 y el Instituto Vasco de Administración Pública, con fecha del 25 de septiembre y 16 de diciembre de 2014 y el 2 de marzo de 2015.

Durante los meses de marzo y abril se han seguido manteniendo conversaciones y reuniones con la representación sindical y con las diputaciones forales y con EUDEL, concretamente, se mantuvieron reuniones con UGT el 17 de marzo de 2015 y con CC.OO. el 18 de marzo de 2015, lo que ha conllevado a modificaciones en la redacción del texto. Como puede observarse, ha existido una continua negociación con los representantes sindicales.

De todas las alegaciones presentadas por las entidades, sindicatos o particulares presentadas, se han analizado todas ellas resultando un total de 1348 alegaciones distintas, aceptándose un total del 42% de las mismas. Todas las alegaciones sindicales han sido analizadas y negociadas, aunque no todas han sido recogidas en el texto.

Existen diferentes definiciones de negociación, pero todas ellas la definen como un procedimiento en el que las partes, con intereses opuestos, intercambian información con la intención de llegar a un acuerdo. Obsérvese que el concepto es el procedimiento y que llegar a un acuerdo es un desiderátum pero no una consecuencia irrenunciable.

En reiterada jurisprudencia, mencionamos a modo de ejemplo Sentencia 169/2015 del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, así como Sentencia del 2 de Julio de 2008 del Tribunal Supremo, se determina que el requisito de negociación no exige un resultado y que la negociación obligatoria no impide que, de no existir acuerdo, la Administración siga ejerciendo libremente su potestad que, en cualquier caso, ha de respetar el ordenamiento jurídico.

Si bien es entendible que a la representación sindical le hubiera gustado que todas sus propuestas se hubieran aceptado, no puede decirse, por ser incierto, que no ha existido negociación.

Con relación al proyecto de ley han presentado alegaciones las siguientes administraciones, entes públicos y organizaciones sindicales:

- Diputación Foral de Alava, (DFA), el 15 de octubre de 2014 y el 23 de febrero de 2015.
- Diputación Foral de Gipuzkoa, (DFG), el 6 de octubre de 2014.
- EUDEL, el 20 de octubre de 2014
- UPV/EHU, Universidad del País Vasco, el 14 de octubre de 2014.
- Juntas Generales de Bizkaia (JGB), el 20 de septiembre de 2014
- Osakidetza, el 20 de octubre de 2014.
- Agencia Vasca de Protección de Datos (AVPD), el 10 de octubre de 2014.
- Tribunal Vasco de Cuentas Públicas, el 30 de octubre de 2014.
- Sindicato CCOO, el 17 de octubre de 2014.
- Sindicato ELA, el 17 de octubre de 2014.
- Sindicato ELA Laborales de Interior, 7 de octubre de 2014.
- Sindicato LAB, 10 de octubre de 2014.
- Sindicato LAB Bizkaia, el 7 de octubre de 2014.
- Sindicato UGT, el 13 de octubre y el 24 de noviembre de 2014.
- Sindicato SME, Sindicato médico de Euskadi, el 14 de octubre de 2014.
- Sindicato SATSE, Sindicato de enfermería de Euskadi, el 6 de octubre de 2014.
- Sindicato UTESE – FESITESS Euskadi, el 6 de octubre de 2014.
- Sindicato SAE, Sindicato de Técnicos de Enfermería, el 9 de octubre de 2014.
- Sindicato STEE – EILAS, el 24 de octubre de 2014.

Además han presentado alegaciones y observaciones por parte de particulares y por parte de colegios profesionales y asociaciones, en un total superior a 2.900:

- Colegio Oficial de Ingenieros Técnicos de Telecomunicaciones, el 1 de octubre de 2014.
- Colegio Oficial de Ingenieros Técnicos de Minas y Grado en energía y minas del País Vasco, Navarra, la Rioja y Soria, el 30 de septiembre de 2014.
- Colegio Oficial de Peritos e Ingenieros Técnicos Industriales de Gipuzkoa, 24 de septiembre de 2014.
- Colegio Oficial de Ingenieros Técnicos Industriales de Alava, el 24 de septiembre de 2014.
- Colegio de Peritos e Ingenieros Técnicos Industriales del País Vasco, el 25 de septiembre de 2014.
- Colegio de Ingenieros Técnicos de Obras Públicas, el 2 de octubre de 2014
- Colegio de Enfermería de Bizkaia, el 2 de octubre de 2014.
- Colegio Oficial de Enfermería de Gipuzkoa, el 24 de octubre de 2014.
- Coordinadora Estatal de Ciencias Ambientales, el 14 de septiembre de 2014
- Colegio Profesional de Terapeutas Ocupacionales del País Vasco, y 49 más, el 27 de octubre de 2014.
- Coordinadora de Personas con discapacidad física de la Comunidad Autónoma Vasca – ELKARTEAN – el 23 de diciembre de 2014.
- Asociación de Ambientólogos IZE – Euskadi, el 14 de diciembre de 2014.

El proyecto de Ley ha sido informado por:

- Servicio jurídico del Departamento de Justicia y Administración Pública, el día 23 de octubre de 2014.
- Dirección de Normalización Lingüística, el 3 de noviembre de 2014
- Dirección de Atención a la Ciudadanía e Innovación y Mejora de la Administración, el 1 de octubre de 2014
- Instituto Vasco de la Mujer-Emakunde, el 11 de octubre de 2014
- Dirección de Función Pública, el 31 de octubre de 2014
- Oficina de control Económico, el 26 de mayo de 2015
- Dictamen del CRL de aprobado en fecha 16 de junio de 2015
- Dictamen 9/2015 del CES aprobado en fecha 26 de junio de 2015

No ha sido posible convocar al Consejo Vasco de la Función Pública para la emisión de su informe, ya que ha coincidido en el tiempo con la convocatoria de elecciones, con lo que ello supone de tiempo necesario para su constitución y posterior nombramiento de las personas que van a representar a EUDEL y a las administraciones forales en el Consejo. Se procederá a la convocatoria del Consejo en el momento que sea posible incorporándose el informe del mismo al expediente.

3.- RESUMEN DE LAS OBSERVACIONES RECIBIDAS Y MODIFICACIONES INTRODUCIDAS

Contestación a las alegaciones:

Ha sido mayoritaria la alegación solicitando una mayor claridad en el ámbito subjetivo, así que, analizando las propuestas recibidas se ha modificado la redacción en el sentido indicado.

Se han aceptado aportaciones que aclaran conceptos y aportan una mayor seguridad jurídica. Como muestra de esta afirmación podemos mencionar que, en el procedimiento para la selección de personal, se han aclarado diferentes fases relacionadas con: las consecuencias de los resultados de la evaluación del desempeño en dicho proceso, se han suprimido los procesos de preselección y se ha recogido la obligación de publicar las ofertas de empleo o cualquier instrumento similar de las demás entidades en la sede electrónica de la respectiva administración.

Es preciso un desarrollo reglamentario para poder aplicar algunas de las figuras que se proponen como son la acreditación del directivo público profesional y la evaluación del desempeño y, como consecuencia, de su análisis durante su estudio se delimitarán las necesidades de personal y medios materiales, que serán aportados previamente a su aplicación efectiva.

Con relación a la referencia a los órganos- nuevos o no - regulados en el proyecto de ley, el anteproyecto de ley les dota de una configuración homogénea y flexible, con el fin de que puedan ser adaptadas por las distintas Administraciones Públicas vascas en los plazos de tiempo más breves posibles y será en el momento en el que se creen dichos órganos, cuando deba ser objeto de consideración la posible existencia de necesidades personales, inversiones o gastos adicionales para la puesta en marcha de los mismos. En el supuesto de que necesitara un incremento de plantilla o cualquier otra modificación de carácter presupuestario o económico, es obvio que deberá seguir los procedimientos vigentes en la Comunidad Autónoma.

Ha de señalarse, igualmente, que no resulta posible en este momento un pronunciamiento certero sobre la vertiente económica financiera del modelo organizativo que se propone, dada la necesidad de proceder al desarrollo reglamentario de muchas de las previsiones contenidas en el Anteproyecto de ley. En cualquier caso, hay que entender que tanto los posibles incrementos de plantilla como cualquier otra cuestión relacionada con la creación o decisión de puesta en marcha de los nuevos órganos de decisión, consulta o participación mencionados en el texto, se llevarán a efecto, en toda circunstancia, tomando en consideración el contenido de los informes preceptivos que emanen de la OCE.

Por su parte, dentro del procedimiento de trámite de información pública, se han recibido interesantes aportaciones relacionadas con el acceso al empleo público de

personas con discapacidad, trasladándose en cierta medida tales sugerencias al contenido del Anteproyecto. Así, en los artículos 75 y 76 se recoge un sistema general de acceso de personas con discapacidad, que consistirá en la reserva de un cupo de plazas dentro de las convocatorias derivadas de la oferta de empleo público y un sistema específico de acceso de personas con discapacidad que consistiría en la convocatoria de procesos de selección independientes.

Con relación a la estructura del empleo público el personal funcionario se agrupa por cuerpos añadiendo el nivel de titulación exigido para el acceso y el carácter homogéneo de las funciones realizadas y se reconoce que la agrupación del personal funcionario en las administraciones públicas forales y locales será potestativa. Se determina que corresponderá a los órganos de gobierno de cada administración pública reglamentar y concretar el régimen jurídico de las especialidades, en vez de regularlo mediante decreto del gobierno vasco.

Dentro del proyecto presentado es destacable el esfuerzo realizado para poner en primera línea el uso de las nuevas tecnologías en las relaciones de las administraciones, entre sí y con los ciudadanos/as, en aras a facilitar un acercamiento entre ambos ámbitos y una mayor calidad en la prestación de servicios unido a una simplificación y eliminación de cargas administrativas.

Han sido fundamentales las aportaciones en aras de conseguir una de las finalidades últimas del proceso; esto es, obtener una administración eficiente. Para ello, es necesario disponer de un conocimiento exacto de los medios personales utilizados, para lo cual resulta básico un registro de personal coordinado con el de las otras administraciones, sustentado en el respeto y protección a los derechos fundamentales.

Destacamos como modificaciones realizadas las siguientes:

Como ya hemos recogido con anterioridad, a lo largo de los meses de marzo y abril, se ha llevado a cabo una serie de reuniones bilaterales con las organizaciones sindicales ELA, CC.OO. y UGT. Asimismo, se han recibido en la Dirección de Función Pública sendos escritos de la Diputación Foral de Álava y de EUDEL, solicitando la incorporación al texto del Anteproyecto de la Ley del Empleo Público Vasco (LEPV), de una serie de aportaciones y modificaciones.

Como resultado de todo ello, se procede a la modificación del borrador LEPV (02-03-2015), elaborándose el nuevo borrador LEPV (08-05-2015) el cuál ha sufrido una enumeración al suprimirse algunos artículos e incluirse otros. Las principales novedades son las siguientes:

1.- En relación con las Administraciones Locales y Forales, se incluye una referencia a la normativa básica que resulte de aplicación, con el fin de evitar la colisión de la jerarquía de fuentes, así como se matizan competencias para no inmiscuir en la potestad autoorganizativa de las Administraciones Locales y Forales. (art. 4, 8 y 12)

2.- Desaparece la creación del observatorio del Empleo Público Vasco y se retoma el Consejo Vasco de la Función Pública Vasca, cuya naturaleza y atribuciones coincide básicamente con las recogidas en la ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca. La novedad más importante, en este punto, es la inclusión dentro de la composición de Consejo de una persona representante de la Universidad del País Vasco. (art. 13, 14 y 15)

3.- Se elimina del artículo 17, El Gobierno Vasco, el anterior apartado 2.k) sobre medidas que conlleven la necesidad de suspender o modificar el cumplimiento de Pactos o Acuerdos ya firmados.

4.- Con relación a la ejecución de programas de carácter temporal superado el plazo de 48 meses, no será posible aprobar un nuevo programa con los mismos objetivos e idénticas o similares característica. (art 28.1.e)II). Asimismo se incorporan algunos supuestos de causa de cese del personal funcionario interino.

5.- La concreción temporal de la provisionalidad de la asignación de funciones y tareas se llevará a efecto en el ámbito de la negociación colectiva. (Art 41.3- Derecho al desempeño del puesto de trabajo.)

6.- Únicamente a través de las Relaciones de Puesto de Trabajo se podrá llevar a efecto la supresión de puestos de trabajo o de dotaciones como consecuencia de los procesos de análisis de cargas de trabajo o de planes de optimización de gestión de personas (art. 46.3 Contenido de las relaciones de puestos de trabajo.) En consecuencia, al incorporar esta previsión, se suprime el artículo 50 de la versión de 2 de marzo – Supresión de puestos de trabajo o de dotaciones.

7.- La ejecución de la Oferta de Empleo Público debe finalizar en un plazo de 3 años a contar desde la fecha de aprobación de la propia Oferta de Empleo Público (art 53.3).

8.- Las características y criterios de aplicación de los instrumentos habilitados para llevar a efecto la evaluación del desempeño, deberán ser objeto de publicidad suficiente entre los empleados públicos.

Los efectos de la evaluación del desempeño sobre la carrera profesional, la promoción interna, la provisión de puestos de trabajo y las retribuciones complementarias del personal empleado, serán objeto de desarrollo normativo por las distintas Administraciones Públicas, de acuerdo con los criterios de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi y previa negociación con la representación de personal. (Art 55.4)

9.- Se incluye como causa de denegación de la prórroga en servicio activo solicitada por el personal funcionario de carrera cuando no existan necesidades imperiosas de atención al servicio por un año. (art. 68.5 y 68.6)

10.- Se reconoce con carácter general, la obligación de convocar concursos de traslados con carácter previo a las convocatorias de procesos selectivos (art 98.4)

11.- Se introduce como novedad la consideración como puesto de libre designación de los puestos de trabajo que desarrollen actividades de protección de autoridades (art 103.2.d).

12.-Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, cuando la adscripción provisional traiga su causa del cese por supresión o remoción por alteración sobrevenida del contenido del puesto anteriormente ocupado y las retribuciones asignadas al nuevo puesto fueran inferiores a las del anteriormente desempeñado, el personal funcionario percibirá un complemento transitorio por la diferencia.

Dicho complemento se mantendrá hasta la resolución del primer concurso en el que obtenga destino definitivo, estando obligado a tal efecto a solicitar todos los destinos ofertados en el concurso de traslados susceptibles de resultar adjudicados al personal funcionario interesado. (art. 106.5).

13.- La Administración podrá determinar el tiempo mínimo y máximo de permanencia en una comisión de servicios ordinaria. (art 107)

14.- Con relación a la movilidad entre Administraciones Públicas Vascas se posibilita que las Administraciones públicas puedan regular otros sistemas de movilidad (art 120.7)

15.- El sistema retributivo de las Administraciones Públicas vascas atenderá a los siguientes principios:

La transparencia y publicidad de todas las retribuciones, incluidas las retribuciones variables y las establecidas por productividad y objetivos, de todo el personal empleado público vasco, al objeto de que las y los ciudadanos puedan conocer en todo momento la cuantía y el desglose de tales percepciones. (art 121.1.e)

16.- A los efectos de perfeccionamiento de trienios, son computables todos los servicios prestados en cualquier Administración pública de conformidad con lo establecido en el artículo 3 de la presente Ley, en órganos constitucionales del Estado, en órganos estatutarios de las Comunidades Autónomas o en la Administración de Justicia, sea cual sea el régimen jurídico o de jornada en los que se haya prestado, excepto en aquellos que tuvieran el carácter de prestaciones personales obligatorias. También serán computables los servicios prestados en las Administraciones públicas de los Estados miembros de la Unión Europea o de aquellos Estados a los que, en virtud de Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, sea de aplicación la libre circulación de trabajadores. (art 123.2)

Con referencia a las retribuciones complementarias el complemento específico en ningún caso podrá tener la consideración de retribución consolidada, estando condicionada la percepción del mismo al efectivo desempeño del correspondiente puesto de trabajo en las condiciones en las que fue valorado (art. 124.2.a) ii).

En ningún caso la implantación del complemento de carrera profesional podrá suponer una merma del complemento específico del puesto, salvo que medie acuerdo expreso en sentido contrario formalizado con la representación de personal (art 124.2.b).

Las Gratificaciones por servicios extraordinarios, que retribuirán los servicios excepcionales prestados por el personal funcionario vasco fuera de la jornada de trabajo o debidos a circunstancias esporádicas, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo. No procederá su percepción en aquellos puestos de trabajo en que para la determinación del complemento específico hubiera sido ponderada una especial dedicación, salvo que el número total de horas desarrolladas supere a las previstas en este régimen. Tales gratificaciones serán reguladas por acuerdo expreso del órgano de gobierno de la correspondiente Administración Pública. (art 124.2.d).

17.- Se adiciona un nuevo artículo, el 125, relativo a la reducción del complemento específico a los efectos de autorizar la compatibilidad para el ejercicio de actividades privadas.

18.- En el apartado de servicios como personal directivo público profesional en entes instrumentales del sector público, se exige la existencia de convenio entre administraciones públicas para reconocer a un personal funcionario propio, que reingrese al servicio activo en la administración de origen, el reconocimiento profesional alcanzado en otras administraciones públicas. (art, 143.4).

19.- Se adiciona un artículo en el que se reconocen los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (art. 167)

20.- Se concretan las competencias del organismo Autónomo HABE, como organismo competente en materia de euskaldunización de adultos. (art 195.6)

21.- Con relación al personal laboral temporal por tiempo indefinido, no fijo, en cumplimiento de sentencia judicial, desaparece la referencia al despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y la mención a la aplicación del artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores. Se habilita a que este personal pueda participar en el proceso especial de consolidación de empleo en las Administraciones públicas Vascas y en el proceso de consolidación de empleo en grupos de clasificación con altos porcentajes de interinidad (Disposición Adicional Vigésimonovena, apartado 5.a), b) y d).

22.- Se modifica el artículo 29 de la ley 7/1981, de 30 de junio, sobre Ley de gobierno, por el que la persona titular de la dirección de servicios podrá no ser alto cargo cuando por medio de decreto se le otorgue la consideración de personal directivo público profesional.

23.- Se añaden tres disposiciones adicionales relativas a la jubilación parcial y anticipada del personal funcionario de las Administraciones Públicas vascas, a instancia de parte o como medida incorporada en los planes de ordenación del empleo público, pero siempre supeditado a las condiciones y requisitos establecidos en el régimen de seguridad social que sea aplicable.

24. Se adiciona otra disposición por la que se supera el límite previsto en el artículo 7.1 de la ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.(Disposición Adicional Trigésimo Tercera).

25.- Asimismo, se reconoce a las Administraciones públicas Vascas autonomía para regular los aspectos contemplados en esta ley (Disposición adicional trigésimo cuarta).

26.- Reconociendo el elevado tiempo transcurrido desde la última OPE de los cuerpos generales así como el elevado porcentaje de interinidad existente se incluyeron las disposiciones transitorias vigésima y vigesimoprimera relativas a un proceso especial de consolidación de empleo en las Administraciones Públicas vascas, en la que se aplicará a la fase de concurso el límite del 45% y en el que se exige acreditar un mínimo de 8 años de antigüedad. En todo caso, serán de aplicación las previsiones contenidas en el Título XIII de la presente Ley, sobre normalización lingüística.

Se han analizado y estudiado las aportaciones realizadas en sus informes y dictámenes por la OCE, el CES y el CRL, que ha dado lugar al borrador LEPV (06-07-2015) que se presenta para su informe por esa Comisión Jurídica Asesora.

Dentro del informe de la OCE, se realiza un análisis de la incidencia organizativa, concluyendo que no se contiene estimación alguna sobre la posible existencia de nuevas necesidades de personal, inversiones o gastos adicionales para su correcto funcionamiento.

Al examinar el texto en relación con los aspectos de índole hacendístico y de régimen económico financiero, hace referencia a la previsión recogida en el punto 5 del artículo 52 por el que se establece que la plantilla presupuestaria de la Administración de la CAPV, será aprobada por Consejo de Gobierno, debiendo ser publicada en el Boletín Oficial del País Vasco. Dicha previsión resulta equívoca con relación al punto 1 del mismo artículo, ya que son los presupuestos de las

Administraciones públicas, en sus Leyes de presupuestos, las que determinan sus plantillas presupuestarias, con lo que compete al Parlamento su aprobación definitiva. Asimismo, tampoco se justifica la exigencia de que tal plantilla se publique en el BOPV, por lo que sugiere la eliminación de dicho apartado 5 del artículo 52. Por esta Dirección se procede a la supresión de dicho apartado.

A continuación, procede a desgranar la incidencia económico-presupuestaria, tanto en su vertiente de gasto como de ingreso. Recoge entre sus observaciones que no se realiza ninguna estimación cuantitativa que su implementación puede suponer para los presupuestos de la CAE y del resto de las administraciones públicas concernidas ni se cuantifican las medidas que pueden contribuir a las deducciones de gastos.

Echa en falta un análisis retributivo aunque fuere con carácter provisional y estimativo, fundamentalmente con relación a los costes estimados de la implantación de la Dirección Pública Profesional, evaluación del desempeño y los cambios en el sistema retributivo, con la creación de retribuciones complementarias ligadas a la carrera profesional y a la evaluación del desempeño. También recuerda que se modifica el ámbito competencial y funcional del IVAP como del Departamento de Administración Pública y Justicia al incorporar la Inspección General de Personal y Servicios a su estructura, pero no se especifican los recursos humanos y materiales que se prevén su entrada en vigor.

Sobre este punto alegar que, con carácter general, se utilizarán los medios materiales y recursos humanos ya existentes, si bien, cuando se produzca el desarrollo reglamentario de las diferentes cuestiones, se procederá al análisis retributivo correspondiente.

Con relación al **informe emitido por el Consejo de Relaciones Laborales** sobre este anteproyecto de ley, en el mismo se destaca, que únicamente se centra en aquellos apartados que afectan en mayor grado al papel reservado a los agentes sociales (organizaciones sindicales) en el sector público y al ejercicio en él de la negociación colectiva y en ese sentido, se señala:

- Si bien la legislación básica excluye de la negociación colectiva las condiciones de empleo del personal directivo, ello no significa que se excluya de la negociación la decisión de incluir puestos directivos en las distintas Administraciones públicas.
- Se solicita se aclare que significa y que consecuencias implica el que se diferencie el derecho a la negociación colectiva de la participación en la determinación de las condiciones de trabajo, como si se tratara de dos realidades diferenciadas, así como que se añada la condición de institucional al derecho a la participación y, si ello, representa la limitación o modalización del ejercicio del derecho a negociar el contenido de las condiciones de trabajo.
- En lo que se refiere a los sistemas de representación de los funcionarios públicos se señala que, tal y como queda redactado, los organismos con personalidad jurídica no integrados en la Administración General o Institucional, como el Consejo de Relaciones Laborales o el Consejo Económico y Social, a pesar de que están expresamente incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley, quedan fuera del modelo al no resultar incluidos en ninguna unidad electoral y no ser en sentido estricto administraciones públicas.
- Se prevé la creación de una mesa denominada marco que integre a todas las Administraciones públicas Vasca, pero en la que no se hace referencia a la eventual participación sindical en esta decisión.
- Con relación a la posibilidad de crear un órgano de solución extrajudicial de conflictos en el ámbito de la función pública, reseñar que en el ámbito de la

Comunidad Autónoma las funciones de mediación y arbitraje corresponden al Consejo de Relaciones Laborales, por lo que sería acorde atribuir dichas funciones al Consejo de Relaciones Laborales para su ejercicio en el marco y conforme a los procedimientos que se establezcan mediante Acuerdo. Su ley reguladora le atribuye las funciones de mediación y arbitraje sin que se contemple en la propia Ley excepciones ni por el ámbito (privado o público) en el que se suscita el conflicto ni por la naturaleza (funcionaria/ estatutaria o laboral), del vínculo jurídico de los empleados públicos afectados por él.

El Dictamen aprobado en reunión de 16 de junio de 2015 con el voto favorable de los miembros del Consejo, salvo el miembro designado por LAB cuyo voto particular se expone al final, se centra en la valoración general del modelo de empleo público, en el cuál, como aspectos generales señalan:

- La necesidad de una regulación homogénea del empleo público incluyendo el personal que trabaja en las entidades privadas que asumen funciones y servicios de carácter público mediante subcontrataciones.
- Se considera que no está garantizada la participación sindical:
 - o La insuficiencia del anteproyecto de Ley para conformar un modelo de empleo público vasco, aplicable a todas las Administraciones Públicas Vascas. No existe paridad en el Consejo Vasco de la Función Pública entre representantes de la Administración y representantes de las organizaciones sindicales y ni siquiera se mencionan en la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi
 - o No se especifica el modo, el marco, mesas generales o sectoriales ni el procedimiento para negociar: el establecimiento de las áreas funcionales, los planes de ordenación del empleo público y optimización de gestión de personas, los análisis de puestos, la evaluación del desempeño, la carrera profesional y la promoción interna, fundamentalmente la horizontal. Aspectos conectados entre sí y que influyen en el aspecto retributivo.
- El texto de la Ley debería reconocer y regular de forma explícita la obligación de negociar todas las materias a que se refiere la normativa básica de empleo sin limitarse a una fórmula elíptica o indirecta como se recoge en la redacción actual.
- Se solicita se cree una mesa marco para el ámbito de las Administraciones Públicas que asuma las negociaciones comunes al conjunto del sector público vasco.

Concretamente hacen referencia al personal directivo y a la consolidación del empleo temporal.

Con referencia al primer punto reiteran que consideran que la regulación y desarrollo de la función directiva pública es precisamente una de las materias en las que debería aprobarse una normativa general aplicable al conjunto de las Administraciones públicas Vascas, negociada en una mesa marco en el ámbito de todo el sector público y que, si bien queda fuera de la negociación las condiciones materiales de empleo de este personal, si deben negociarse las siguientes materias:

- La limitación del número de puestos reservados a personal directivo en cada Administración Pública y la identificación de tales puestos en todo caso en las respectivas relaciones de puestos de trabajo (instrumento común de ordenación en el ámbito del empleo público).
- La reserva con carácter general de los puestos directivos a personal funcionario o laboral fijo de las Administraciones públicas vascas; y solo de forma excepcional y justificada en cada caso a personal ajeno a ellas.

- La limitación temporal del nombramiento, y la desvinculación de la duración de estos nombramientos del periodo correspondiente a las legislaturas en cada Administración Pública
- El establecimiento de sistemas comunes de evaluación del rendimiento y del desempeño.

El otro punto específico que tratan es la consolidación de empleo temporal, fundamentalmente el número de convocatorias ampliable de una a tres y en la modificación del porcentaje de interinidad del grupo de clasificación. Además, proponen elaborar un Plan, previamente negociado con los representantes sindicales, para identificar los puestos de naturaleza estructural ocupados en la actualidad por personal no permanente sobre los que procedería la regularización del empleo actualmente asignado a ellos.

Concluyen su dictamen con una consideración final en la que remarcan su disconformidad con la misma al no considerar que el diseño propuesto ayude a la progresiva homogeneización de condiciones del conjunto de los empleados públicos de la CAPV, no se articulan estructuras de participación que garanticen una negociación colectiva, ni el proceso de elaboración de la actual propuesta ha incluido una verdadera fase de negociación, que no puede sustituirse por un trámite de alegaciones a los sucesivos borradores.

Se recoge al pie del dictamen el voto particular del miembro de la Comisión de Informes designado por LAB. En el mismo reitera la necesidad de una regulación homogénea del empleo público, incluyendo el personal que trabaja en las entidades privadas que asumen funciones y servicios de carácter público mediante subcontrataciones, debido al importante peso específico que tienen en sectores como los servicios socio comunitarios o la enseñanza.

El Sindicato LAB presenta una frontal oposición a la figura del directivo público profesional que entiende la gestión de los servicios públicos como la gestión de una empresa privada; es decir, en base a criterios de eficiencia económica. Además, potenciaría la falta de participación efectiva de los trabajadores en los ámbitos de la decisión del sector público.

Con relación a la consolidación del empleo, alega que la alta interinidad ha precarizado las condiciones de trabajo y ha destruido miles de puestos de trabajo y ha condicionado la oferta de los servicios públicos. Solicitan un estudio profundo de la situación y un proceso progresivo de consolidación de puestos necesarios.

Finaliza reiterando la inexistencia de negociación de su contenido con los representantes sindicales y, en consecuencia, solicitando la devolución del anteproyecto al Gobierno Vasco y el inicio de un proceso de debate real con los representantes sindicales.

Muchos de los planteamientos que presentan, conllevan la necesidad de un posterior desarrollo normativo en cuyo proceso se producirá la participación de la representación sindical. Con relación a la referencia expresa a la composición de la Comisión de Coordinación del Empleo Público, recordar que éste es un órgano de carácter técnico y consultivo que debe aprobar sus propias normas de organización y funcionamiento, entre cuyas funciones no se incluye la negociación de condiciones de trabajo. Sin embargo, si se incluye una nueva función de las atribuciones de la Comisión de Coordinación del empleo Público de Euskadi de *Informar a las organizaciones sindicales más representativas en el Sector Público Vasco de los asuntos de mayor relevancia en el ámbito del empleo público.*

Debe añadirse a lo ya señalado, que el informe del CRL contiene de manera extensa una reiteración de alegaciones, argumentos y justificaciones ya expuestos

por la parte sindical en el proceso de negociación. Merece en todo caso realizar una serie de consideraciones al respecto:

- La Dirección Pública Profesional no es una creación *ex novo*, sino que, por el contrario, ya venía siendo reconocida en base a la Ley 8/1997, de 26 de junio, de Ordenación Sanitaria de Euskadi y al Decreto 130/1999, de 23 de febrero, por el que se regula el estatuto personal de los directivos de los Entes Públicos de Derecho Privado y de las Sociedades Públicas.

Asimismo, el Anteproyecto de Ley de Empleo Público prevé los criterios generales que permiten definir de manera homogénea para el conjunto de Administraciones públicas vascas las características que definen dichos puestos, además de los requisitos del desempeño de los mismos y su régimen jurídico; en este sentido, llega a prever la elaboración de un decreto por parte del Gobierno, al objeto de regular el procedimiento de acreditación de competencias del personal directivo, la evaluación de las mismas y los criterios de designación y cese.

- Tanto los planes de ordenación del empleo público como los planes de optimización de plantillas o los criterios generales en materia de carrera son objeto de negociación.
- En contra de lo que se vierte en el contenido del Informe del CRL, se estima que el Anteproyecto de Ley del Empleo Vasco supone un notorio avance en la consolidación de modelo homogéneo y compartido de empleo público de las Administraciones Públicas vascas, en el que, desde el respeto a la debida autonomía institucional, se establece o se prevé una regulación común de múltiples aspectos.
- Se ha llevado a cabo el correspondiente proceso de negociación en la elaboración del Anteproyecto, tal y como se justifica en el punto 2. Tramitación del proyecto de ley, del presente Informe.
- La Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi, se concibe como un órgano de carácter eminentemente técnico, no de negociación. Por su parte, se mantiene el Consejo Vasco de la Función Pública, en el que se otorga cauce de participación a la representación sindical.
- Se acepta la propuesta de incluir en el texto del Anteproyecto de Ley la mención expresa de las materias que han de ser objeto de negociación conforme al artículo 37 del EBEP.
- En relación con los procesos de consolidación del empleo público, tales procesos si bien tienen carácter excepcional, están sometidos a los requisitos de negociación propios de los procesos selectivos, planes de ordenación del empleo público o planes de optimización de plantillas.
- Se incluye en el texto la posibilidad de que el CRL intervenga en actuaciones de mediación y arbitraje respecto del personal laboral de las Administraciones Públicas.

Se ha recibido, asimismo, dictamen 9/15, de 26 de junio del **Consejo Económico y Social Vasco** en la valoración y justificación general de la norma reseñan su opinión de que la misma no cumple el objetivo de crear un modelo integral de función pública ya que:

- Realiza una interpretación excesivamente complaciente del principio de autonomía de las Administraciones Locales, apostando por un modelo homogéneo con relación a la estructura retributiva y una mesa marco para negociar las áreas de ingreso, promoción, movilidad, de carrera, de ordenación y estructura del empleo público, de planificación, planes de igualdad, Euskaldunización, Formación, etc.
- Se solicita que se aclare el concepto de sector público vasco y que no varíe en función de la Ley de referencia. (Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco, el artículo 2 de la ley 30/1992, el artículo 1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contenciosa Administrativa.). Con relación a esta propuesta reseñar que una ley de empleo público no es el ámbito para definir el concepto de sector público, que correspondería a una ley de organización y funcionamiento del sector público, actualmente en tramitación.
- Se especifiquen en la propia ley las materias objeto de negociación y no se limite a remitirlo al EBEP ya que es la forma de garantizar la participación sindical en las cuestiones que afectan al empleo público. Este mismo punto ha sido argumentado por el CRL y se ha aceptado adicionando un texto en el punto c) del artículo 197.1 de los principios generales para la ordenación de la negociación.
- Con relación a la función directiva y el estatuto del directivo profesional consideran que debe orientarse a la profesionalización del personal público. Los puestos de trabajo de naturaleza directiva se deberían reservar, con carácter general, a personal funcionario o laboral fijo de las Administraciones públicas vascas y establecer solo como excepción y motivadamente, en atención a las características específicas de las funciones a realizar y si no se dispone de personal funcionario o laboral fijo con la competencia necesaria, la posibilidad de contratar a personal ajeno. También se menciona que consideran pertinente que el nombramiento sea por un periodo limitado de tiempo y no coincidente con las legislaturas.
- Con relación a la consolidación del empleo temporal, se pide en el marco de un Plan de Empleo, convocatorias de consolidación del empleo temporal, que ocupe plazas estructurales, incluidos aquellos programas que, superado un determinado periodo de tiempo, se revelen como una necesidad estructural.

Con referencia las consideraciones específicas expresamente sugieren:

- Incluir la representación sindical en la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi
- Garantizar la representación paritaria de la representación de personal en la composición del Consejo Vasco de la Función Pública
- Crear órganos colegiados de evaluación para analizar los resultados de las evaluaciones del desempeño efectuadas, en las que participen las organizaciones sindicales
- Proponen variaciones con relación al texto del artículo 86, relativo a la carrera profesional con dos propuestas; la primera, incluir un añadido al apartado 5 en el que se recoja que las normas que fijen los criterios generales en materia de carrera profesional serán objeto de negociación colectiva y, la segunda, modificar el apartado 7 recogiendo la referencia a la legislación laboral en vez de que la referencia se concrete, únicamente, en el Estatuto de los Trabajadores. Se aceptan las propuestas presentadas y se incorporan al texto.
- Adicionar una disposición adicional que comprometa a las Administraciones públicas a actuar homogéneamente en la negociación con la representación del personal empleado público para evitar el menoscabo que ha habido de los principios de la negociación colectiva.

- Revisar la redacción del artículo 165 excluyendo el término ejercidos colectivamente por “de ejercicio individual o colectivo”
- Consideran que la edad de la persona titular del puesto debería mencionarse expresamente como uno de los elementos a tener en cuenta a los efectos de incluirlo como excepción en el artículo 193.7.
- Solicitan que también en los procesos de provisión y promoción de puestos por concurso se exima con carácter excepcional y por razones objetivamente apreciables de la acreditación del perfil lingüístico del puesto de trabajo.
- Se propone modificar la disposición adicional decimonovena, Servicios auxiliares de la Administración de Seguridad, adicionando la frase “siempre que no participen en el ejercicio de potestades públicas o en la salvaguarda de los intereses generales”.

Muchas de las modificaciones que proponen guardan relación, como ya hemos comentado, de la necesidad de un desarrollo normativo posterior, en cuya elaboración participará la representación de personal y sin olvidar la potestad auto organizativa de cada Administración Pública.

Con referencia a la continua queja de falta de negociación nos remitimos a lo recogido en el punto **2. Tramitación del proyecto de Ley**.

Dicho lo anterior, resulta igualmente preciso realizar una serie de oportuna precisiones sobre el contenido del Dictamen CES sobre el Anteproyecto de Ley de Empleo Público, y así, en concreto:

- En primer lugar, en el apartado de conclusiones, el CES manifiesta su posición crítica con el actual Anteproyecto de Ley del Empleo Público Vasco. Tal pronunciamiento contrasta con el posicionamiento que dicho órgano consultivo adoptó en relación con el Anteproyecto de Ley del Empleo Público Vasco elaborado en la pasada legislatura, respecto del cual decidió no emitir dictamen alguno.
- Con carácter general, en el contenido del Dictamen se reiteran alegaciones y argumentaciones ya aportadas por distintas organizaciones sindicales y oportunamente debatidas en el proceso de negociación. En gran medida, dicho Dictamen es fundamentalmente una reiteración de tales demandas, sin que llegue a vislumbrarse en el texto una opinión diferenciada y autónoma por parte de los distintos integrantes del CES.
- En relación con determinadas consideraciones específicas recogida en el Dictamen del CES, debe señalarse lo siguiente:
 - a) La redacción del art. 7 presenta una redacción indubitada, en el sentido de incluir dichas entidades participadas en el ámbito del sector público de la respectiva Administración territorial.
 - b) Se acepta la propuesta de incluir en el texto del Anteproyecto de Ley la mención expresa de las materias que han de ser objeto de negociación conforme al artículo 37 del EBEP.
 - c) La Dirección Pública Profesional no es un creación *ex novo*, sino que, por el contrario, ya venía siendo reconocida en base a la Ley 8/1997, de 26 de junio, de Ordenación Sanitaria de Euskadi y al Decreto 130/1999, de 23 de febrero, por el que se regula el estatuto personal de los directivos de los Entes Públicos de Derecho Privado y de las Sociedades Públicas.

- d) En relación con los procesos de consolidación del empleo público, tales procesos si bien tienen carácter excepcional, están sometidos a los requisitos de negociación propios de los procesos selectivos, planes de ordenación del empleo público o planes de optimización de plantillas. En todo caso, la consolidación del empleo público siempre lo es en relación con las plazas incorporadas a la plantilla estructural de las respectivas administraciones públicas, conforme al procedimiento reglamentariamente establecido.
- e) En relación con la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi, si bien se concibe como un órgano de carácter eminentemente técnico, se ha incluido entre sus funciones, la de informar a las organizaciones sindicales más representativas en el Sector Público vasco de los asuntos de mayor relevancia en el ámbito del empleo público.
- f) Se mantiene el Consejo vasco de la Función Pública, en el que se mantiene la representación sindical en los mismos términos en los que la contempla la vigente Ley de la Función Pública Vasca.
- g) Sobre la evaluación del desempeño, la valoración correspondiente deberá fundamentarse en criterios técnicos y objetivos.
- h) En el artículo 86, referente a la carrera profesional, y atendiendo a la solicitud planeada por el CES, se ha sustituido la referencia expresa al Estatuto de los Trabajadores por la más genérica "legislación laboral".
- i) Las consideraciones del dictamen del CES tanto sobre sistema retributivo como sobre evaluación del desempeño, coinciden con planteamientos ya previamente expuestos por distinta organizaciones sindicales.
- j) En relación con la exención por edad de la necesidad de acreditar el correspondiente perfil lingüístico, el Anteproyecto de Ley relega al correspondiente desarrollo reglamentario la regulación, adoptando en este sentido una fórmula de actuación análoga a la empleada por la vigente Ley de la Función Pública Vasca. En todo caso, la solicitud recogida en el Dictamen del CES, en el sentido de extender la excepcionalidad de la necesidad de acreditar el perfil lingüístico a procesos de provisión y promoción de puestos, no resulta acorde con la normativa que en la actualidad regula tales procesos.

Se introducen algunas modificaciones en el texto, a propuesta del equipo redactor, a los efectos de evitar confusiones en la interpretación, de corregir incoherencias y de incluir aclaraciones. En este sentido, en el apartado 4 del artículo 98, relativo a la provisión de puestos de trabajo mediante concurso, se exige, con carácter previo a la convocatoria de procesos selectivos, la convocatoria de concursos de traslados, en las condiciones previstas en el artículo 99 de esta Ley; en el artículo 106 se modifica la redacción a efectos aclaratorios, manteniendo el contenido y únicamente, se elimina el requisito de incluir en el concurso de traslados el puesto que ocupa el adscrito provisional como consecuencia del cese por supresión, o remoción por alteración sobrevenida del contenido del puesto anteriormente ocupado, a los efectos de poder exigirle a la persona afectada tanto su participación en el primer concurso que se celebre como la obligación de, además, solicitar todos los destinos ofertados susceptibles de resultarle adjudicado; y, para finalizar este

punto, se modifica el apartado 11 del artículo 141 relativo a los servicios especiales, para determinar que corresponde a la ley de presupuestos aclarar el tratamiento de la progresión en la carrera profesional de aquel personal funcionario de carrera, nombrado en situación administrativa de servicios especiales por las causas que se concretan en dicho texto.

4.- DESCRIPCIÓN DEL CONTENIDO DE LA LEY TRAS EL ANÁLISIS DE LAS ALEGACIONES CON EXPLICACIÓN DE LAS MODIFICACIONES INTRODUCIDAS Y JUSTIFICACIÓN DE LAS ALEGACIONES RECHAZADAS

El proyecto consta de un título preliminar catorce títulos, treinta y cuatro disposiciones adicionales, veintidós disposiciones transitorias, una disposición derogatoria, cuatro disposiciones finales y un Anexo.

En el título preliminar se recogen los principios informadores y el ámbito de aplicación, del cual es destacable, la inclusión del personal al servicio del sector público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y de las respectivas Administraciones Forales y Locales. De esta manera, se pretende proyectar la regulación del empleo público vasco sobre la totalidad del sector público vasco, incluyendo no solo a las Administraciones Públicas vascas, sino también a los entes instrumentales que le sirven. Es reseñable, asimismo, la inclusión del personal laboral dentro del articulado de la norma propuesta.

El título I regula los órganos del empleo público vasco y sus competencias en el que se crean la comisión de coordinación del empleo público de Euskadi –como órgano de consulta y coordinación en materia de empleo público de la Administración general e institucional de la comunidad autónoma de Euskadi, las administraciones forales y la administración local, así como el personal de administración y servicios de la Universidad del País Vasco– y se mantiene el Consejo Vasco de La Función Pública con participación sindical, como órgano colegiado cuyas función clave es la de servir de foro de debate sobre las políticas y actuaciones relacionadas con el empleo público.

Uno de los aspectos más novedosos de la presente ley lo constituye la regulación de la Dirección Pública profesional que se lleva a cabo en el título III, que se define como aquel puesto de trabajo que cada Administración Pública determina de tal naturaleza en uso de sus potestades de auto – organización, en los que, de modo preferente, se desempeñen todas o algunas de las siguientes funciones:

- a) Establecimiento y evaluación de objetivos.
- b) Participación en la formulación y ejecución de políticas públicas adoptadas por los niveles de dirección política.
- c) Planificación, coordinación, evaluación, innovación y mejora de los servicios y proyectos de su ámbito competencial, bajo la inmediata supervisión de los órganos de dirección política.
- d) Dirección de personas, gestión de recursos y ejecución del presupuesto en el ámbito de sus competencias.
- e) Asunción de un alto nivel de autonomía y de responsabilidad en el cumplimiento de sus objetivos.
- f) Marcado contenido de gestión, técnico o profesional que requiere el desempeño del puesto y su contribución esencial a la puesta en marcha y desarrollo de las políticas públicas.

Dos son las vertientes que priman en esta regulación: la primera, la vertiente organizativa y la segunda, el respeto a la autonomía foral y local, como se refleja en las disposiciones adicionales.

Uno de los títulos significativos de la norma propuesta es el IV, que regula la ordenación y la estructura del empleo público. Dentro del Capítulo de la Ordenación del empleo público menciona como:

- Instrumentos de Ordenación del Empleo Público:
 - a) El puesto de trabajo.
 - b) Áreas funcionales.
 - c) Las relaciones de puestos de trabajo.
 - d) Instrumentos complementarios de ordenación del empleo público.

- Instrumentos de Planificación del Empleo Público:
 - a) Planes de ordenación del empleo público.
 - b) Planes de optimización de plantillas.
 - c) Las readscripciones de puestos de trabajo.
 - d) La supresión de puestos de trabajo o dotaciones.
 - e) Plantillas presupuestarias.
 - f) Oferta de Empleo Público.
 - g) Registro de personal y gestión integrada de recursos humanos.

- Otros instrumentos para la ordenación y planificación del empleo público:
 - a) La evaluación del desempeño.
 - b) Los análisis de puestos de trabajo.

La racionalización del empleo público vasco, al menos en la Administración de la Comunidad Autónoma, se ha hecho de la mano de tales instrumentos de ordenación y de una configuración peculiar del puesto de trabajo como unidad básica de todo el sistema. La presente Ley continúa con el proceso trazado en los últimos años y pretende así su consolidación y extensión a otras Administraciones Públicas vascas.

Una atención especial cabe prestar a la regulación que se lleva a cabo de la evaluación del desempeño. Una regulación escueta, pero que enfatiza los elementos sustantivos de este importante instrumento de mejora de la gestión y de comprobación del desarrollo profesional del personal empleado público en el desempeño de sus tareas y en la conducta profesional en su respectivo puesto de trabajo. Es, sin duda, una pieza clave en el nuevo modelo del empleo público vasco, pues sin una comprobación fiable y objetiva del desempeño de tarea y del desempeño contextual del personal empleado público, difícilmente se podrá articular un empleo público eficiente y al servicio de la ciudadanía vasca.

La carrera profesional es uno de los elementos centrales que expresa la nueva óptica que se pretende imprimir al empleo público vasco como institución. La regulación de esta importante materia se lleva a cabo en el Título VII del Anteproyecto, pero asimismo la comprensión final del modelo exige tener en cuenta una serie de disposiciones transitorias que se recogen al final del texto.

El dato distintivo es que la carrera profesional no solo tiene una dimensión subjetiva, esto es, como derecho del personal funcionario, sino que también el Anteproyecto pone énfasis en su dimensión objetiva; es decir, como un instrumento de gestión para hacer más eficiente el funcionamiento y la prestación de servicios de las Administraciones Públicas.

El elemento central del modelo de carrera profesional es, sin duda, el grado de desarrollo profesional cuya definición se identifica con el crecimiento profesional de la persona funcionaria, pudiendo habilitarle, en su caso, para el desempeño de puestos en las Administraciones Públicas. El grado de desarrollo profesional muestra, por tanto, la progresión que un funcionario o funcionaria acredita en el ejercicio de las funciones del puesto de trabajo o del Área Funcional y en el desempeño de tarea y contextual en su propia organización. Ese desarrollo es reconocido por la propia Administración, mediante un sistema objetivo, y, aparte de implicar una compensación económica determinada (complemento de carrera profesional), habilita a la persona empleada pública para desempeñar determinados puestos de trabajo.

Evidentemente el diseño de carrera profesional que lleva a cabo la Ley tiene vocación estratégica, puesto que está pensado preferentemente como un conjunto de reglas de juego que permiten concebir un nuevo modelo de carrera profesional para todas aquellas personas que ingresen en la función pública vasca, de tal manera que tal personal disponga de unos itinerarios profesionales que marquen hasta dónde se puede progresar siempre que se realicen óptimamente las tareas que se tienen asignadas y que la persona empleada pública se desarrolle profesionalmente en el ámbito de las funciones de su puesto de trabajo o del Área Funcional correspondiente. Pero esas reglas se completan necesariamente con las previsiones transitorias de la Ley en relación con el personal que actualmente presta sus servicios en las Administraciones Públicas vascas y al cual hay que garantizar, asimismo, unas expectativas razonables de desarrollo profesional en sus propias organizaciones.

La regulación del sistema retributivo se lleva a cabo en el Título IX. Las mayores novedades del sistema retributivo se encuentran en el ámbito de las retribuciones complementarias, que están directamente conectadas con el modelo de empleo público que se establece en la Ley y, particularmente, con el modelo de organización, de carrera profesional y de evaluación del desempeño que cada Administración Pública vasca determine de conformidad con lo establecido en este texto legal.

Los complementos retributivos que prevé la Ley son los siguientes:

- a) Un complemento de puesto de trabajo -que se puede desdoblar, en su caso, en un complemento de destino y en un complemento específico que retribuye en función de las características propias del puesto de trabajo en cuestión, primando por tanto la dimensión objetiva o las funciones o responsabilidades atribuidas al puesto de trabajo.
- b) Un complemento de carrera profesional, que retribuye específicamente el grado de desarrollo profesional reconocido a cada persona funcionaria pública en virtud del modelo de carrera previsto en la Ley y que, por tanto, pone el acento en la dimensión subjetiva o en el desarrollo profesional acreditado por cada funcionario o funcionaria.
- c) Un complemento por resultados en la gestión, cuya pretensión última es retribuir el desempeño del personal funcionario público, tanto el desempeño de tarea como el desempeño contextual, y que está directamente relacionado con el sistema de evaluación del desempeño que finalmente se implante por cada Administración.
- d) Gratificaciones por servicios extraordinarios.

Las situaciones administrativas del personal funcionario público son objeto de regulación en el Título X de la Ley. Las situaciones administrativas que contempla el Anteproyecto son las siguientes:

- a) Servicio activo.
- b) Servicios especiales.
- c) Servicio en otras Administraciones Públicas.
- d) Servicios como personal directivo público profesional en entes instrumentales del sector público.
- e) Excedencia voluntaria por interés particular.
- f) Excedencia voluntaria con reserva de puesto y destino.
- g) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- h) Excedencia voluntaria por cuidado de familiares.
- i) Excedencia voluntaria por motivos de violencia de género.
- j) Excedencia voluntaria por motivos de violencia terrorista.
- k) Excedencia voluntaria incentivada.
- l) Excedencia voluntaria para prestar servicios en el sector público.
- m) Expectativa de destino.
- n) Excedencia forzosa temporal.
- ñ) Excedencia forzosa.
- o) Suspensión de funciones.

Tras la regulación de las situaciones administrativas, el Anteproyecto desarrolla los aspectos que atañen a los derechos y deberes del personal empleado público –Título XI–, régimen disciplinario –Título XII–, Normalización Lingüística – Título XIII– y Negociación Colectiva –Título XIV–.

Entre las diversas Disposiciones Adicionales, merece la pena destacar la que hace referencia a los procedimientos específicos de Integración en los nuevos Grupos y Subgrupos de Clasificación B y C1, en el ámbito de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Tales procedimientos permiten la integración en dichos Grupo y Subgrupo mediante un sistema de integración directa o habilitando al efecto un proceso de promoción interna.

Las disposiciones transitorias de esta Ley son particularmente importantes, ya que pretenden dar solución a muchos problemas derivados de la transición del modelo anterior de función pública al nuevo modelo que se pretende construir a través de los postulados normativos que la presente Ley implanta. Así, se recoge una disposición transitoria primera en la que se define qué puestos de la Administración de la Comunidad Autónoma tienen o pueden tener carácter directivo en estos momentos, a la espera de las decisiones que, en su caso, adopte el legislador de la organización administrativa. Y en la disposición transitoria segunda, plenamente

respetuosa con el principio de autonomía foral, local y universitaria, se regula esta misma materia para esos niveles de gobierno.

Particular relevancia tienen las disposiciones transitorias que pretenden dar respuesta a cómo se debe volcar el nuevo sistema de carrera profesional sobre la estructura de puestos (mejor dicho, de grados personales) actualmente existentes. En este caso, con el fin de fomentar que el actual personal funcionario tenga pleno derecho a la carrera profesional, la Ley habilita al desarrollo reglamentario para que parta de la ficción de equiparar los grados de desarrollo profesional con los grados personales consolidados (y, en su caso, con los niveles de complemento de destino), permitiendo así que tal personal funcionario tenga expectativas de desarrollo efectivo de carrera profesional, incorporándose a tal efecto incluso una serie de complementos transitorios y personalizados para hacerla efectiva en algunos casos. Se trata, en suma, de un modelo de carrera profesional efectivo y sostenible. Más compleja es esa traslación en el caso de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma, ya que la simplificación de los niveles de complemento de destino (y, en consecuencia, de los grados personales) exige una regulación específica que dé respuestas transitorias viables tanto desde el punto de vista del desarrollo profesional como sobre todo desde la dimensión retributiva.

Las disposiciones transitorias vigésima y vigesimoprimera, contempla la posibilidad de acordar y poner en marcha un proceso especial y excepcional de consolidación de empleo, estableciendo las características que debería reunir el mismo.

Por último, el Anteproyecto contiene un Anexo en el que, sin llegar a ocasionar la derogación de la Ley 1/2004, de 25 de febrero, de ordenación de Cuerpos y Escalas de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos, incluye ciertas novedades sobre el particular.

5.- INCIDENCIA NORMATIVA

La aprobación de la norma supondrá la derogación de la ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, modificada por Ley 16/1997, de 7 de noviembre y, también, afecta a la ley 1/2004, de 25 de febrero, de Ordenación de los Cuerpos y Escalas de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.

La modificación propuesta incidirá de manera directa en las normas que a continuación se listan:

- Decreto 36/1990, de 20 de febrero, de atribución de competencias en materia de personal (BOPV 8 de marzo de 1990).
- Decreto 208/1990, de 30 de julio, por el que se determina la equivalencia entre los Cuerpos y Escalas de las Administraciones Públicas Vascas (BOPV 16 de agosto de 1990).
- Decreto 75/1983, de 28 de febrero, por el que se crea un registro de personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de los entes públicos que de ella dependan
- Decreto 190/2004 de 13 de octubre por el que se aprueba el reglamento de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de las administraciones públicas vascas (BOPV 27 de octubre de 2004), modificado por el Decreto 170/2006 de 12 de septiembre (BOPV 26 de septiembre de 2006)
- Decreto 207/1990, de 30 de julio, de retribuciones de los funcionarios de las administraciones Públicas Vascas (BOPV de 16 de agosto), modificado por Decreto 343/1992, de 22 de diciembre (BOPV de 30 de diciembre), Decreto

- 267/1996, de 19 de noviembre, de retribuciones de los funcionarios de las Administraciones Públicas Vascas (BOPV de 5 de diciembre) y Decreto 452/1999, de 28 de diciembre (BOPV de 30 de diciembre).
- Decreto 79/2005 de 12 de abril por el que se regulan las retribuciones complementarias de los puestos de trabajo reservados a personal funcionario de la administración general de la Comunidad Autónoma de Euskadi (BOPV 4 de mayo de 2005).
 - Decreto 339/2001, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de situaciones administrativas del personal funcionario de las administraciones Públicas Vascas (BOPV 15 de enero de 2002).
 - Decreto 304/1987, de 6 de octubre, de órganos de representación, regulación del proceso electoral, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma del País Vasco (BOPV de 9 de octubre), modificado por Decreto 228/1990, de 4 de septiembre (BOPV de 10 de septiembre) y Decreto 328/1994, de 28 de julio (BOPV de 16 de agosto)
 - Decreto 30/2008, de 19 de febrero, de criterios generales de la planificación y organización de la formación del personal de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos (BOPV de 27 de febrero).

Afecta a las normas y convenios del resto de las Administraciones Públicas, instituciones u órganos mencionadas en el ámbito subjetivo de la ley en materia de personal funcionario, laboral y eventual.

Normas que afectan a la administración sectorial

- Ley 4/1992 de 17 de julio de Policía del País Vasco, modificada por Ley 6/2006 (BOPV de 15 de diciembre de 2006) y por Ley 2/2008 (BOPV de 23 de junio de 2008)
- Ley 2/1993, de 19 de febrero, de cuerpos docentes de la enseñanza no Universitaria de la Comunidad Autónoma del País Vasco (BOPV de 25 de febrero de 1993), modificada por Ley 1/1998, de 6 de febrero (BOPV 27 de febrero de 1998) y modificada por Ley 15/2008, de 19 de diciembre (BOPV de 29 de diciembre de 2008).
- Ley 1/1996, de 3 de abril de gestión de emergencias (BOPV de 22 de abril de 1996) y la normativa que la modifique.
- Ley 8/1997, de 26 de junio, de Ordenación Sanitaria de Euskadi

Con las alegaciones aportadas al texto se ha potenciado la creación de un marco de función pública vasca favoreciendo la colaboración entre administraciones y las vías para impulsar la homogeneización de denominaciones y criterios en materia de empleo público vasco, sin menoscabo del respeto a las competencias del resto de las Administraciones Públicas Vascas.

En el proyecto de ley se ha destacado la necesidad de concretar los criterios y medios para la ordenación y estructura del empleo público, entre los cuáles mencionamos la evaluación del desempeño y los análisis del puesto de trabajo. Una de las finalidades fundamentales del anteproyecto es obtener una administración que entre sus prioridades se encuentre la formación de su personal y la eficiencia en los resultados. Dicha preocupación se manifiesta en las previsiones relativas a la carrera profesional y a la evaluación del desempeño, sustentadas en el reconocimiento y recompensa del trabajo diferenciado. En este proceso, los criterios de homogeneización no perjudican la autonomía de las diferentes administraciones públicas. Además, se habilitan mecanismos de apoyo para el desarrollo de dicha labor, respetando la autonomía de estas administraciones y los ritmos de implantación, sin perjuicio de reconocer que la sola ley no es suficiente para su

aplicación, siendo necesario un desarrollo reglamentario del mismo para su efectiva puesta en marcha.

En el marco del proyecto de ley se busca una visión global del empleado público, incorporando al personal que presta servicios dentro del sector público y se amplía la sensibilidad a la situación de la sociedad en la que desarrolla su función, de tal modo que, para las personas en especiales circunstancias, aquellas que se encuentran en una situación tal que les dificulta de manera notoria, en comparación a la situación estándar del resto de la población, el acceso a la función pública, se habilitan medidas de apoyo específico.

Las aportaciones presentadas garantizan una mayor cohesión y entendimiento de la norma, así como una mayor garantía de seguridad jurídica.

En Vitoria-Gasteiz, a de julio de 2015

Fdo.: Juan M^a BARASORDA GOICOECHEA
DIRECTOR DE FUNCIÓN PÚBLICA